

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) KEBUN BUKIT SENTANG KABUPATEN LANGKAT

Siska Wandini¹⁾, Dhian Rosalina²⁾ Syardiansah³⁾

¹Program Studi Manajemen, Universitas Samudra

Email Korespondensi: siskawandini16@gmail.com, dhian.rosalina@unsam.ac.id, syardiansah@unsam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan uji t, disiplin dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan dari pengujian F menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan. Melalui analisis koefisien determinasi dapat dijabarkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat sebesar 38,5% selisihnya 61,5% dipengaruhi variabel diluar penelitian ini.

Keywords: *Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Article Information:

Received Date: 22 Agustus 2024

Revised Date: 26 Oktober 2024

Accepted Date: 26 Januari 2025

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia akan selalu berkaitan dengan sebuah organisasi serta berfungsi dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Sumber daya manusia sebagai wujud penggerak utama untuk kelancaran terlaksananya sebuah aktivitas organisasi serta berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan ditetapkan dari SDM. Setiap perusahaan mesti mengelola serta mengamati kehidupan pekerjaannya menjadi wujud usaha guna mengembangkan hasil yang optimal. Setiap perusahaan wajib mempunyai beragam target yang hendak diraih. Targetnya bisa diraih dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, khususnya yang mengacu pada kinerja karyawan.

Di era bisnis yang kompetitif saat ini, organisasi dan perusahaan perlu memastikan bahwa kinerja karyawan mereka tetap optimal. Kinerja karyawan memiliki peran utama untuk meraih tujuan organisasi, pertumbuhan, dan keberhasilan jangka panjang. Sehingga, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi suatu keharusan bagi setiap manajemen sumber daya manusia. Salah satu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ialah motivasi kerja serta disiplin kerja. Menurut Kasmir (2019) disiplin kerja ialah upaya pekerja dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan sungguh-sungguh. Sedangkan motivasi kerja ialah dukungan untuk karyawan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi serta kemampuan. Dari psikologis kemampuan mencakup sebuah realita atau pendidikan serta IQ atau potensi. Sehingga pekerja mesti di alokasikan dipekerjaan yang relevan dengan keterampilannya. Lalu Motivasi berkembang dari sebuah tindakan pekerja untuk menghadapi situasi kerja. Motivasi ialah keadaan yang mendorong pekerja guna meraih target kerjanya.

Hasibuan (2020) menjabarkan disiplin kerja ialah rasa sadar serta kemauan tiap individu untuk mengikuti segala norma serta

kebijakan yang ada. Disiplin kerja sangat perlu diperhatikan dalam setiap pekerjaan karyawan guna meraih target. Tanpa disiplin yang baik, suatu organisasi tidak bisa mencapai tujuan atau sasarannya. Disiplin yang baik menggambarkan tingkat tanggung jawab yang dimiliki setiap individu atas tugas yang dipercayakan kepadanya, hal tersebut bisa mendukung semangat kerja karyawan dan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah., (2024); Syardiansah dan Utami (2019)., yang memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mahyani et al., (2020) motivasi kerja ialah sebuah keadaan tidak berwujud yang bisa mendukung serta mempengaruhi sikap seseorang pada pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi penting dalam perusahaan karena motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika seseorang merasa termotivasi dalam bekerja, mereka cenderung lebih antusias, fokus, dan produktif. Begitupula sebaliknya, ketika suatu perusahaan tidak memberikan motivasi yang efektif kepada karyawannya maka akan timbul berbagai permasalahannya, diantaranya menurunnya kinerja perusahaan dan tidak efektifnya kinerja perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maysari et al., (2022); Afanin et al., (2023); Syardiansah., (2021)., diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Industri kelapa sawit ialah sebuah bidang ekonomi yang penting dibanyak negara tropis. Pusat penelitian kelapa sawit memiliki peran penting dalam pengembangan teknologi, inovasi dan peningkatan produktivitas yang mendukung keberlanjutan industri. Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat ialah PPKS Indonesia Medan. Aktivitas yang dilaksanakannya ialah penelitian serta

budidaya kelapa sawit menjadi komoditi utamanya. PPKS Bukit Sentang berada di Desa Securai utara, Kecamatan Babalan, Kabupaten Langkat. PPKS ini ialah perusahaan yang beroperasi disektor perkebunan yang memproduksi bibit kelapa sawit serta Tandan Buah Segar.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di PPKS Kebun Bukit Sentang mengenai permasalahan disiplin yang terjadi yaitu sebagian karyawannya kurang menerapkan kedisiplinan, seperti keterlambatan pada saat masuk kerja. Keterlambatan tersebut bisa berefek pada penyusutan kinerja karyawan sehingga hal ini bisa merugikan perusahaan dan perlu dihindari. Terdapat juga pada saat jam kerja dimulai karyawan tidak langsung bekerja sekitar 30 menit, mereka melakukan aktivitas diluar pekerjaannya seperti merokok, bermain handphone serta mengobrol dengan rekan kerjanya. Akibatnya kinerja mereka cenderung menurun seperti pekerjaannya menjadi terbengkalai dan karyawan bekerja menjadi tidak efektif.

Motivasi kerja menjadi masalah tersendiri dikarenakan kurangnya pengakuan dan apresiasi dari perusahaan. Karyawan sudah jarang mendapatkan penghargaan atas upaya dan pencapaian mereka. Seperti kurangnya perhatian dari pimpinan dan sudah jarang karyawan mendapatkan bonus atau reward. Ketika karyawan merasa usaha mereka tidak diakui, motivasi dan semangat kerja mereka bisa menurun. Jika perusahaan tidak memotivasi karyawan, maka dapat menurunkan kinerja untuk meraih target organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang sudah didapatkan oleh penulis mengenai disiplin dan motivasi kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan sehingga penulis hendak melaksanakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Santoso & Rijanti (2022:927) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Berbeda pula dengan pendapat Jufrizen dan Hadi (2021:37) yang mendefinisikan bahwa kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai perilaku nyata yang di hasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Budi, 2022:85). Sundoro (2022:191) juga berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Silaen et al., (2021:6) indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Ketepatan tugas atas keahlian pekerja serta persepsinya pada mutu kerja yang diproduksinya ialah skala dari mutu pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja
Total yang ditampilkan per siklus serta per unit yang dituntaskan.
3. Efektivitas
Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
4. Komitmen
Pekerja yang bisa melaksanakan tugasnya secara berkomitmen pada suatu perusahaan.

Disiplin

Menurut Wonua et al., (2023:157) disiplin ialah suatu tindakan yang taat pada sebuah kebijakan yang ada, baik yang tertulis serta tidak tertulis yang dilakukan secara sadar dan sukarela tanpa paksaan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Disiplin dimaknai menjadi usaha yang dipakai tiap organisasi guna merubah tindakan pekerjaannya yang bisa meninggikan kinerja serta kesadaran tiap pekerjaannya dalam mematuhi tiap kebijakan yang ada didalam organisasi tersebut (Zubir, 2022:23).

Jufrizen dan Hadi (2021:39) berasumsi bila disiplin ialah sikap serta keahlian untuk mengontrol diri untuk patuh pada sebuah kebijakan yang sudah dibentuk perusahaan. Lalu asumsi Budi (2022:85) menjabarkan bila kedisiplinan ialah rasa sadar serta siapnya tiap individu mematuhi seluruh kebijakan perusahaan yang sudah diterapkan. Kesadaran ialah tindakan tiap individu yang dengan sukarela mematuhi kebijakan yang ada. Sehingga ia akan menaati seluruh kewajibannya tanpa terpaksa. Dari asumsi Hasibuan (2020:194-198) indikator disiplin ialah berupa:

1. Kemampuan dan Tujuan
Dimana target yang hendak diraih perlu jelas serta ditentukan dengan matang.
2. Teladan Pimpinan
Ini berfungsi untuk menetapkan kedisiplinan pekerja sebab pemimpin menjadi panutan serta teladan untuk seluruh bawahannya.
3. Sanksi Hukum
Tiap hukuman yang diberatkan, sehingga pekerja akan segan untuk menyimpangi segala kebijakan yang ada.
4. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.
Tyas dan Sunuharyo (2018) menjelaskan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan, apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja karyawan

menurun maka kinerja karyawan juga akan ikut menurun. Karyawan yang patuh terhadap peraturan akan memahami peraturan yang berlaku dan memahami indisipliner yang membuat mereka berperilaku disiplin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Motivasi Kerja

Jufrizen dan Hadi (2021:38) mendefinisikan bahwa motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Mangkunegara (2020:93) juga berpendapat bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu di penuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Berbeda pula dengan pendapat Novriansya et al., (2022:88) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan dan perasaan seseorang yang mendukung perilaku manusia dengan diarahkan supaya mau bekerja keras dan giat serta antusias dalam mencapai tujuan yang optimal. Sedangkan Mubaroqah & Yusuf (2020:223) mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah hal penting bagi organisasi, karena sebagai penyebab dan pendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan sebelumnya. Menurut Lalisang (2022:681) indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik
Ini mencakup kebutuhan sarana serta prasarana kerja, contohnya penunjang dalam menyelenggarakan sebuah tugas kerja.

2. Kebutuhan Rasa Aman
kebutuhan ini mencakup ketergantungan, rasa aman fisik, kebebasan juga perlindungan dari daya-daya mengancam contohnya cemas, bahaya serta takut.
3. kebutuhan Akan Penghargaan
kebutuhan ini mencakup kemuliaan, status, reputasi serta perhatian.
4. kebutuhan Dukungan Meraih Target
kebutuhan ini contohnya motivasi dari pemimpin.

Ekhsan (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut sebagai bentuk perhatian dari seorang pimpinan yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berprestasi dan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri karyawan untuk lebih mengeksplorasi kreatifitas yang dimiliki, dengan demikian perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Hipotesis

Rumusan hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Diduga disiplin berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PPKS Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PPKS Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat
3. Diduga disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PPKS Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang bekerja di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat,. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa angka dan data kualitatif yaitu data yang diperoleh dengan observasi , wawancara dan hasil dari

penyebaran kuesioner kepada responden, dan data sekunder dalam penelitian ini yaitu bahan-bahan bacaan berupa buku-buku dan jurnal yang relevan dalam penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert 1-5.

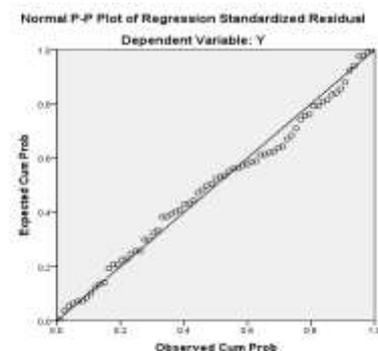
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat yang berjumlah 71 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak normal dengan cara melihat normalitas residual melalui analisa grafik histrogram yang dihasilkan melalui perhitungan SPSS.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

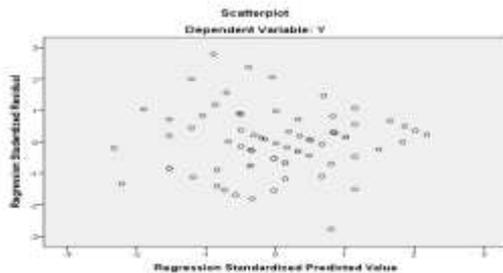
Sumber: Data diolah (2024)

Dari gambar 1 diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis

grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah (2024)

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance, jika nilai *Tolerance* di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 maka model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	.846	1.182
	Motivasi Kerja	.846	1.182

Sumber: Data diolah (2024)

Melalui tabel 1 tersebut, dapat dilihat bila *Tolerance* > 0,1 serta VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model regresi ke 2 variabel bebas tersebut.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	T	Sig.
(Constant)	.981	1.817	.074
Disiplin	.551	4.992	.000
Motivasi Kerja	.255	2.241	.028

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel di atas, diperoleh hasil regresi $Y = 0,981 + 0,551 X_1 + 0,255 X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai Y akan menjadi konstanta sebesar 0,981 bila nilai variabel X_1 , X_2 bernilai nol. Bila nilai variabel X_1 yang dimasukkan adalah sebesar 1, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,551. Sedangkan bila nilai variabel X_2 yang dimasukkan adalah sebesar 1, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,255.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh nilai t hitung variabel disiplin yaitu sebesar 4.992 dengan ($\text{sig. } 0,000 < \alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat. Karyawan dengan disiplin yang tinggi dapat ditunjukkan melalui sikap, perilaku, dan kepatuhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara konsisten, hal ini dapat ditunjukkan dengan mengurangi tingkat absensi dan tingkat kehadiran yang tepat waktu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahyati dan Wijonarko (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI. Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurimansjah (2023) yang menyatakan disiplin berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Sawitra Makmur di Kabupaten Wajo.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja yaitu sebesar 2.241 dengan ($\text{sig. } 0,028 < \alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawannya mereka merasa dihargai. Selain itu jaminan kesehatan memberikan rasa aman bagi karyawan, serta kebijakan cuti yang memadai membuat karyawan untuk beristirahat dan mengembalikan energi, sehingga kinerja mereka juga meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh : Novita, Sinaga dan Marbun (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihombing, Jamaluddin, Lase, Parhusip dan Sitorus (2022) mereka menyatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Sawit Langkat.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Statistik

Adjusted R. Square	F	Sig.
.385	22.900	0,000

Sumber: Data diolah (2024)

Melalui tabel 3 tersebut didapati F_{hitung} sejumlah $22.900 > 3,09 F_{tabel}$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis diterima. Penelitian ini selaras dari penelitian sebelumnya oleh Sunargo & Julianti (2023) menyatakan bahwa secara simultan stres, disiplin serta motivasi kerja berpengaruh pada kinerja.

Melalui tabel 3 tersebut, dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* bernilai 0,385 yang

artinya disiplin, serta motivasi kerja berpengaruh sebesar 38,5% pada kinerja karyawan di PPKS Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat. Selisihnya sebesar 61,5% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat, dimana masing-masing variabel bebas (disiplin dan motivasi kerja) mempunyai nilai $t \text{ sig} < 0,05$. Dari hasil uji F dapat dijelaskan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat, dimana nilai $F \text{ sig}$ sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa disiplin dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat, sebesar 38,5%, sedangkan sisanya 61,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

Perusahaan sebaiknya harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Karena dengan adanya disiplin yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kemudian sebaiknya perusahaan juga harus memberikan penghargaan dan bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja atau prestasi yang baik.

Karena dengan pemberian itu karyawan merasa dihargai dan mereka lebih bersemangat lagi dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka.

REFERENSI

- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83–90.
- Cahyati, V. E. D. A. P., & Wijonarko, G. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 1-22).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen dan Hadi, H. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Julianti, D. T., & Sunargo. (2023). Pengaruh Disiplin, Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam City Hotel. *eCo-Buss*, 5(3), 867-879.
- Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. *Jurnal EMBA*, 10(4), 679–687.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo persada.
- Mahyani. Mawar., & Jufri (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal al - Idarah* 1(01), 16–29.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maysari, Shinta., Syardiansah, S., Zati, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Aceh Tamiang. *JIM:Manajerial Terapan* 2(2), 239-246.
- Mubaroqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Kinerja*, 17(2), 222–226.
- Novita, H., Sinaga, M. S. R. I. B., & Marbun, R. (2023). Dampak Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III Medan. *Journal of Management and Bussines*, 5(2), 1456-1466.
- Novriansya, D., Idayati, I., Riance, A., & Suwarno. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 85–100.
- Nurimansjah, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Unggul Sawitra Makmur. *Journal of Management*, 6(2).
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Sihombing, R.R. F., Jamaluddin, Lase, M.M.K., Parhusip, B. M., & Sitorus, A.B. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2).
- Silaen, N. R., Setyagustina, K., Ningsih, L. K., & Syamsuriansah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada.

- Syardiansah, S., Rosalina, D., Mazaya, S. N. (2024). The Influence Of Work Environment, Work Discipline and Work Motivation On Printing Employees Work Productivity CV Adi Prima Medan. *Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 10(2), 43-62.
- Syardiansah, S., Latief, A., Ramadansyah, J., Wijoyo, H., Prayudi, A., Putra, R. S., Musnaini. (2021). The Influence of Work Motivation dan Organizational Culture to Employee Performance. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*, March 7-11, 2021. ID 777
- Syardiansah, S., Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pati Sari di Aceh Tamiang. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen* 5(2), 194-203.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1).
- Afanin, T. S., Syardiansah, S., Rosalina, D. (2023). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Langsa. *JIM:Manajerial Terapan* 3(1), 317-325.
- Wonua, A. R., Hendrik, & Rahmadani, A. S. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhdap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 153–165.
- Zubir, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Keagamaan dan Ilmu Sosial*, 7(1), 20–41.